

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PTPN V SEI PAGAR**

TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Jurusan Teknik Industri

Disusun oleh :

MAKHFUDDIN ISROQ

11352104848



UIN SUSKA RIAU

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

PEKANBARU

2021

LEMBAR PENGESAHAN JURUSAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN V SEI PAGAR

LAPORAN TUGAS AKHIR

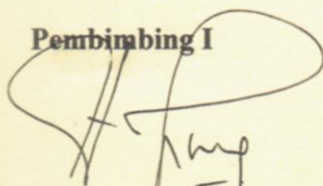
oleh:

MAKHFUDDIN ISROQ
11352104848

Telah diperiksa dan disetujui sebagai Laporan Tugas Akhir
di Pekanbaru, pada tanggal 24 Februari 2021

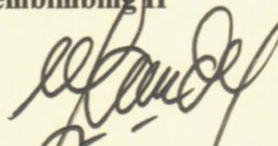
Mengetahui,
Ketua Jurusan Teknik Industri
Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pembimbing I



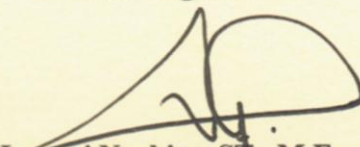
Ismu Kusumanto, ST., MT
NIK. 19730412 200710 1 002

Pembimbing II



Muhammad Ihsan Hamdy, ST., MT
NIP. 130517096

Ketua Program Studi



Fitra Lestari Norhiza, ST., M.Eng, Ph.D
NIP. 19850616 201101 1 016

© Ha

Hak Cipta

1. Dilarang

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN V SEI PAGAR



TUGAS AKHIR

oleh:

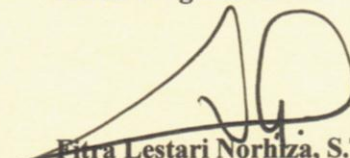
MAKHFUDDIN ISROQ
11352104848

Telah dipertahankan di depan sidang dewan penguji
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik
Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di Pekanbaru, pada tanggal 24 Februari 2021

Pekanbaru, 24 Februari 2021
Mengesahkan,

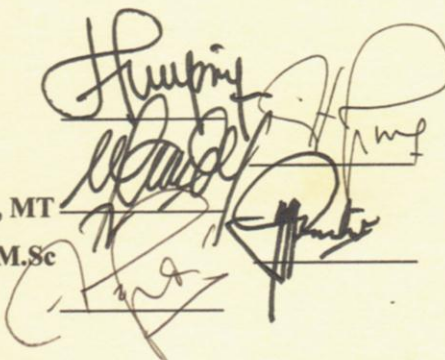

Dekan

Dr. Ahmad Darmawi, M.Ag
NIP. 19660604 199203 1 004

Ketua Program Studi


Fitra Lestari Norhiza, S.T., M.Eng, Ph.D
NIP. 19850616 201101 1 016

DEWAN PENGUJI :

Ketua : Harpito, ST., MT
Sekretaris I : Ismu Kusumanto, ST., MT
Sekretaris II : Muhammad Ihsan Hamdy, S., MT
Anggota I : H. Ekie Gilang Permata, ST., M.Sc
Anggota II : Anwardi, ST., MT



LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL

Tugas Akhir yang tidak diterbitkan ini terdaftar dan tersedia di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah terbuka untuk umum dengan ketentuan bahwa hak cipta pada penulis. Referensi kepustakaan diperkenankan dicatat, tetapi pengutipan atau ringkasan hanya dapat dilakukan seizin penulis dan harus disertai dengan kebiasaan ilmiah untuk menyebutkan sumbernya.

Penggandaan atau penerbitan sebagian atau seluruh Tugas Akhir ini harus memperoleh izin dari Dekan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Perpustakaan yang meminjamkan Tugas Akhir ini untuk anggotanya diharapkan untuk mengisi nama, tanda peminjaman dan tanggal pinjam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan di dalam daftar pustaka.

Pekanbaru, 24 Februari 2021

Yang membuat pernyataan,

MAKHFUDDIN ISROQ
NIM: 11352104848

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillah. irrahmanirrahim.....

Banyak kata dan kalimat yang dapat mewakili rasa yang ingin penulis coba ungkapkan dalam durasi selembar kertas ini. Bahagia tiada terkira saat menyadari telah berhasil melewati fase ini. Rasa haru yang tak terkatakan karena dapat lepas dari status tahanan kampus yang terasa begitu lama membelenggu. Rasa sedih yang kemudian menghantui saat menyadari bahwa sejatinya hari ini telah lama keluarga nanti, namun karena kelainan ku, momen bahagia ini baru terealisasi. Sangat telat rasanya untuk menyadari bahwa diri ini sudah tidak muda dan tidak boleh main-main lagi karena ada tanggung jawab besar didepan sana yang sudah menanti.

KUPERSEMBAHKAN KARYA KECIL INI KEPADA:

ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia-NYA dan telah memberikan kemudahan serta jalan keluar dari setiap kesulitan yang penulis temui sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Kedua orang tua yang telah sabar menantikan hari ini dengan penuh harapan dan tak pernah putus berdoa kepada Allah SWT untuk keberhasilan anak laki-lakinya ini. Disaat diri ini dihantui perasaan pesimis dan frustrasi, doa beliau tak pernah putus, menjadi penerang ditengah gelap, penyejuk ditengah kegerahan. Mungkin momen bahagia ini bukan semata-mata karena kerja keras penulis, melainkan karena pada hari ini. doa- doa beliau yang telah dijawab oleh ALLAH SWT

Kakak-adik dan sanak family yang telah memberikan support yang luar biasa, baik dari segi moril dan materil

Pekanbaru, 20 Februari 2021

MAKHFUDDIN ISROQ
NIM: 11352104848

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN V SEI PAGAR

¹ Makhfuddin Isroq, ² Ismu Kusumanto ³ Muhammad Ihsan Hamdy

¹ Mahasiswa ² Dosen Jurusan Teknik Industri ³ Dosen Jurusan Teknik Industri
Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru
Email: Makhfuddin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui faktor-faktor motivasi yang berpengaruh. Hal ini bertujuan mengevaluasi kinerja karyawan serta mengoptimalkan potensi kinerja karyawan di perusahaan sehingga meningkatkan nilai produksi baik secara kuantitas maupun kualitas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode statistik regresi linear. Sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan penilaian otentik, observasi langsung dan memberikan kuisioner. Partisipan penelitian ini adalah karyawan PTPN V di area produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini biasa dilihat dari niat dan antusias karyawan dengan adanya reward dan punishment yang diberlakukan oleh perusahaan..

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Regresi Linear, Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PTPN V SEI PAGAR

¹ Makhfuddin Isroq, ² Ismu Kusumanto ³ Muhammad Ihsan Hamdy

¹ Student ² Industrial Engineering Lecturer ³ Industrial Engineering Lecturer

Faculty of Science and Technology, Sultan Syarif Kasim Riau Islamic State University, Pekanbaru

Email: Makhfuddin@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of work motivation on employee performance and to determine the motivational factors that influence employee performance. This aims to evaluate employee performance and optimize the potential for employee performance in the company so as to increase production value both in quantity and quality. The study method used is statistical linear regression method. While the data collection method is done by authentic assessment, direct observation and giving questionnaires. The participants of this study were employees of PTPN V in the production area. The results showed that work motivation had a major effect on employee performance. This is usually seen from the employee's intention and enthusiasm with the reward and punishment imposed by the company.

Keywords: Work Motivation, Linear Regression, Employee Performance

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb. Al-hamdulillahirobbil 'alamin

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasullullah Muhammad SAW, sehingga Penulis dapat menyelesaikan laporan Tugas Akhir ini dengan judul ” PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN V SEI PAGAR ” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik di Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan yang tulus kepada semua pihak yang telah banyak memberi petunjuk, bimbingan, dorongan dan bantuan dalam penulisan laporan Tugas Akhir ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, terutama pada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag selaku Plt. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Ahmad Darmawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Fitra Lestari Norhiza, ST., M.Eng, Ph.D selaku Ketua Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Zarnelly, S.Kom, M.Sc Sekretaris Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

5. Bapak Ismu Kusumanto, ST., MT dan Muhammad Ihsan Hamdy ST., MT selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan laporan Tugas Akhir ini.

Bapak Harpito, ST., MT selaku ketua sidang yang telah memberikan semangat yang luar biasa kepada penulis.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bapak H. Ekie Gilang Permata, ST, M.Sc dan Bapak Anwardi, ST, MT selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran yang membangun dalam penulisan Laporan Tugas Akhir ini.

Muhammad Ihsan Hamdy ST., MT selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan memberikan saran bagi penulis selama perkuliahan.

Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan Ilmu Pengetahuan bagi penulis selama masa perkuliahan.

Teristimewa kepada kedua orang tua penulis tersayang saya Toto Sugiharto (Ayah), Nurbaitiyah (Mamak), saudara kandung saya yang saya sayangi yaitu Abang saya Muhaimi Anshari dan Adik-adik saya Fajar Akhmad Anshari dan Zahra Nurul Najmi serta Pasangan saya Eka Winarti. Serta seluruh keluarga serta sanak saudara penulis yang selama ini telah banyak berjasa memberikan dukungan moril dan materil serta do'a restu sehingga dapat menempuh pendidikan hingga S1.

11. Pihak perusahaan PTPN V Sei Pagar mulai dari jajaran Pimpinan sampai dengan para pekerja-pekerja serta satpam perusahaan yang telah membantu dalam pembuatan tugas akhir ini.
12. Teman-teman saya dan Sahabat-sahabatku Teknik Industri 2013 yang telah sama-sama berjuang dan saling menularkan semangat demi meraih gelar sarjana. Terutama untuk teman saya Amal Fiza, ST, Ravvioli Haldi, Riski ardiansayh dan Eko Matra yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.
13. Teman-teman seperantauan saya khususnya untuk Muhammad Rifai, Khoiri Imnur yang telah memberikan arahan-arahan dan motivasi hidup dalam menyelesaikan studi S1 saya.
14. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2013 yang masih tersisa di tahun 2020 ini dan junior-junior yang saling memberikan semangat dalam menyelesaikan studi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Serta kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan dan bantuan, penulis hanya dapat mengucapkan terima kasih, semoga bantuan bimbingan dan dukungan yang diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Laporan ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari laporan tugas akhir ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 24 Februari 2021

Penulis,

(MAKHFUDDIN ISROQ)

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

PALAMAN COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN JURUUSAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN FAKULTAS	iii
LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	I-1
1.2 Rumusan Masalah	I-3
1.3 Tujuan Penelitian	I-3
1.4 Manfaat Penelitian	I-3
1.5 Batasan Masalah	I-4
1.6 Sistematika Penulisan	I-4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1	Kinerja Karyawan	II-6
2.2	Motivasi Kerja	II-10
2.2.1	Pengertian Motivasi	II-10
2.2.2	Motivasi Kerja Karyawan	II-10
2.2.3	Teori Motivasi Kerja.....	II-10
2.2.4	Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan ...	II-13
2.2.5	Tujuan Motivasi	II-13
2.3	Metode Analisis Data	II-14
2.3.1	Uji Validitas	II-14
2.3.2	Uji Reliabilitas	II-15
2.4	Model Regresi	II-15
2.5	Posisi Penelitian	II-18

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Studi Literatur	III-21
3.2	Studi Pendahuluan	III-21
3.4	Pengumpulan Data	III-21
3.5	Populasi dan Sampel	III-22
3.6	Validitas dan Reabilitas	III-24
3.6.1	Uji Validitas	III-24
3.6.2	Uji Reliabilitas	III-24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.3	Uji Hipotesis	III-24
3.7	Analisa	III-25
3.8	Penutup	III-25

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1	Pengumpulan data	IV-26
4.1.1	Karakteristik Responden	IV-26
4.1.2	Validasi	IV-27
4.1.3	Reabilitas.....	IV-28
4.1.4	Input Data.....	IV-29
4.2	Output Data SPSS 25.0	IV-30
4.2.1	Analisis Regresi Linier Sederhana	IV-30
4.2.2	Uji T	IV-30
4.2.3	Uji F	IV-31

BAB V ANALISA

5.1	Analisa Pengumpulan data	V-34
5.1.1	Analisa berdasarkan masa kerja.....	V-34
5.1.2	Analisa berdasarkan pendidikan	V-34
5.2	Analisa Pengolahan data	V-35
5.2.1	Analisa Regresi Linier Sederhana.....	V-35
5.2.2	Analisa Uji F	V-35
5.2.3	Analisa Uji t	V-36

BAB VI PENUTUP

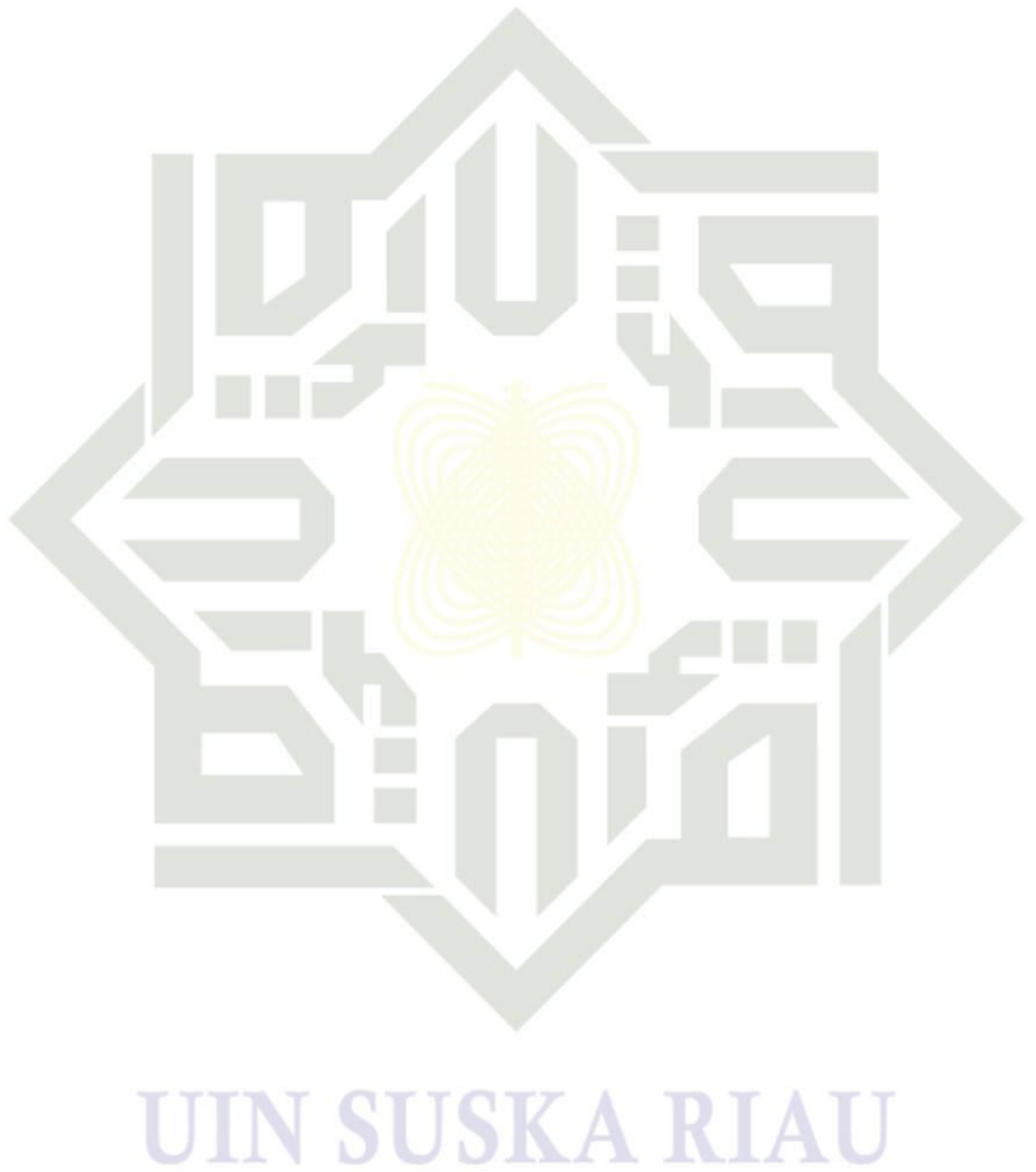
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

6.1	Kesimpulan	VI-38
6.2	Saran	VI-38

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Data Absensi Bulan Januari – September 2019	I-2
Target Produksi PTPN V	I-2
Bobot Skala	III-4
Interprestasi dalam Variabel Penelitian	III-5
Karakteristik Responden	IV-1
1 Output SPSS 25.0.....	IV-3
2 Reability Statistics.....	IV-4
3 Input Data <i>SPSS</i>	IV-4
4 <i>Output</i> Regresi Sederhana.....	IV-5
5 Uji t	IV-7
6 Uji F	IV-8

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR LAMPIRAN

- 1. Foto survey lapangan
- 2. Jurnal penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I PENDAHULUAN

1 Latar Belakang

Setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat Antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Menurut George dan Jones dalam Julistia (2015), salah satu indikator motivasi kerja adalah Arah Perilaku. Arah perilaku adalah perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Berdasarkan data pra survey terlihat bahwa karyawan kurang taat dalam hal kehadiran. Hal ini dapat dilihat dari jumlah absensi yang tertera pada Tabel 1.1.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1 Data Absensi Bulan Januari – September 2019

Bulan	Jumlah Absensi Karyawan
Januari 2019 – April 2019	24
Mei 2019 – Juli 2019	26
Agustus 2019 – September 2019	23
Total	73

Sumber: Pengumpulan Data, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa absensi karyawan dari bulan Januari 2019 sampai dengan September 2019 berjumlah 73. Hal ini sangatlah tidak efektif dalam sebuah perusahaan. Ketidakefektifan ini diduga menyebabkan adanya target produksi yang tidak tercapai. Adapun target produksi yang tidak tercapai dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2 Target Produksi PTPN V

No	Bulan	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Keterangan
1	Januari	150.000	135.500	Tidak Tercapai
2	Februari	150.000	138.000	Tidak Tercapai
3	Maret	150.000	135.500	Tidak Tercapai
4	April	150.000	134.400	Tidak Tercapai
5	Mei	150.000	122.000	Tidak Tercapai
6	Juni	150.000	124.550	Tidak Tercapai
7	Juli	150.000	131.000	Tidak Tercapai
8	Agustus	150.000	124.000	Tidak Tercapai
9	September	150.000	135.500	Tidak Tercapai
Total		1.350.000	1.180.450	Tidak Tercapai

Sumber: Pengolahan Data, 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tidak stabilnya pencapaian produksi dari bulan Januari 2019 sampai dengan September 2019, hal ini diduga karena banyaknya absensi karyawan yang terjadi sehingga pekerjaan yang ada pada lantai produksi tidak optimal. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. adanya penelitian lebih lanjut apakah ada pengaruh dari masing-masing variabel.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V Sei Pagar?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN V Sei Pagar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu:

Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN V Sei Pagar

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN V Sei Pagar

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan

Manfaat yang dapat di ambil oleh perusahaan adalah sebagai bahan evaluasi terhadap perusahaan tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang bisa menjadi tolak ukur untuk perbaikan dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Operator

Manfaat yang dapat di ambil oleh operator adalah dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan agar dapat melakukan perbaikan yang direkomendasikan.

3. Peneliti

Manfaat yang dapat di ambil oleh peneliti adalah sebagai wadah penerepan materi perkuliahan terhadap perusahaan secara langsung.

Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis membuat batasan masalah agar penelitian ini tidak terlalu luas cakupannya. Penulis membatasi masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan pada operator di area produksi PTPN V Sei Pagar
2. Proses pengumpulan data-data yang dibutuhkan dilakukan mulai tanggal 7 Oktober - 30 Desember 2019
3. Dalam pengolahan data, peneliti menggunakan *Microsoft Excel* 2007 dan IBM SPSS 25

Sistematika Penelitian

Untuk gambaran yang jelas dalam penelitian yang dilakukan, maka disusunlah sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menerangkan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian serta mendukung pengumpulan dan pengolahan data.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan serta menjelaskan mengenai langkah-langkah yang digunakan dalam proses penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pengumpulan dan pengolahan data berisikan objek penelitian yang kemudian akan diolah sehingga mendapat suatu hasil penelitian.

BAB V ANALISA PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisikan tentang hasil dari analisa pengolahan data yang didapat dan kemudian dijelaskan maksud dari hasil tersebut.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berikan tentang kesimpulan dari hasil analisa dan saran yang ditujukan pada tempat penelitian yang dalam hal ini PTPN V Sei Pagar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Aziz (2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan. Triastuti (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target/sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Meidizar (2016) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Bernardin dan Russel dalam Meidizar (2016) mendefinisikan kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Lusri (2017) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Whitmore dalam Lusri (2017) mengemukakan bahwa "kinerja" dengan asal kata "kerja" berarti aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya.

Kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, atau penampilan umum dari keterampilan. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan pengawasan terhadap

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perilaku karyawan. Noor (2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisals*) merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Menurut Gardjito (2014), terdapat 7 manfaat dari penilaian kinerja, antara lain :

- a. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara rutin.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya pada penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang atau perencanaan kariernya, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengakui kondisi perusahaan secara keseluruhan di bidang personalia, khususnya kinerja karyawan pada pekerjaannya.
- f. Secara pribadi, bagi individu karyawan, dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangan. Bagi atasan sebagai penilai, akan lebih memperhatikan dan mengenal karyawan agar dapat membantu serta memotivasi karyawan dalam bekerja.
- g. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi proses penilaian dan pengembangan secara keseluruhan.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi indikator maupun kriteria penilaian kinerja karyawan. Menurut Malthis dan Jackson dalam Gardjito (2014), indikator penilaian kinerja diantaranya :

- a. Kualitas Kerja
Indikator ini terdiri dari ketepatan, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, pemeliharaan alat-alat kerja, dan kecakapan dalam melaksanakan tugas.
- b. Kuantitas Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator ini meliputi output, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan.

c. Keandalan

Merupakan pengukuran dari segi kemampuan atau keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas, meliputi instruktur, inisiatif, kehati-hatian, seperti dalam hal keandalan pelaksanaan prosedur, peraturan kerja, disiplin, dan lain-lain.

d. Sikap

Merupakan sikap karyawan terhadap perusahaan, terhadap rekan sekerja, pekerjaan, serta kerjasama dengan karyawan lain.

Menurut Rusmawati (2016), kriteria penilaian kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas
- b. Produktivitas (Kualitas dan Efisiensi)
- c. Pekerjaan dengan menggunakan ilmu pengetahuan yang terukur

Indikator menurut Tsui et al dalam Fahreza (2018) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas kerja karyawan

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas kerja karyawan

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Efisiensi karyawan

Efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal.

d. Usaha karyawan

Usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi.

e. Standar profesional karyawan

Standar profesional karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

f. Kemampuan karyawan

Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai terhadap pekerjaan inti dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat.

g. Ketepatan karyawan

Berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

h. Kreativitas karyawan

Karyawan harus memiliki kreativitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Uno dalam Eliyanto (2018) hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Aziz (2016), Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Banyak penulis kontemporer juga telah menetapkan konsep motivasi. Zunaidah dan arif dalam Meidizar (2016) mengemukakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal mencapai tujuan. Oleh sebab itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Pengertian motivasi menurut Mangkunegara dalam Lusri (2017) adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam wujud keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2.2.2 Motivasi kerja karyawan

Motivasi kerja menurut Gardjito (2014) bahwa: Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Motivasi kerja menurut Rusmawati (2016) bahwa: Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

2.2.3 Teori Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Fachreza (2018) indikator motivasi kerja yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. **Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)**
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.
- c. **Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*Affiliation or Acceptance Needs*)**
Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
- d. **Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)**
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.
- e. **Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)**
Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Frederick Herzberg dalam Hidayat (2015), mengemukakan teori motivasi dua faktor atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (Faktor Higienis).

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

Pertama: kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. Faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ketitik nol setelah dipenuhi. Misalnya: orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan, dan seterusnya. Faktor-Faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lain. Hilangnya Faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers* = faktor higienis) dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. *Kedua:* faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologi seseorang kebutuhan ini menyangkut kebutuhan intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Sehingga Faktor ini dinamakan *satisfiers* atau motivator yang meliputi:

- a) Prestasi atau *Achievement*
- b) Pengakuan atau *Recognition*
- c) Pekerjaan itu sendiri atau *the work in self*
- d) Tanggung jawab atau *Responsibility*
- e) Kemajuan atau *Advancement*

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) yakni hubungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang mengembangkan kemampuan.

2.2.4 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Meidizar (2016) diantaranya yaitu:

- a) Prinsip partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b) Prinsip komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c) Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d) Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e) Prinsip memberi perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.5 Tujuan Motivasi

Menurut Fachreza (2018) tujuan-tujuan motivasi yaitu :
Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3 Metode Analisis Data

2.3.1 Uji Validitas

Menurut Nasution dalam Pratama (2012), Validitas adalah suatu ukuran yang membuktikan bahwa apa yang diamati peneliti sesuai dengan apa yang sesungguhnya ada dalam dunia kenyataan, dan apakah penjelasan yang diberikan memang sesuai dengan yang sebenarnya terjadi. Pengukuran ini juga bertujuan untuk mengetahui kebenaran data yang diperoleh dengan instrument, yakni apakah instrument itu sungguh sungguh mengukur variabel yang sesungguhnya.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2018). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai r hasil *Corrected Item Total Correlation* dengan kriteria adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data yang dikumpulkan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka data yang dikumpulkan dinyatakan tidak valid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen yang merujuk kepada konsistensi hasil perekaman data/pengukuran (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini reliabilitas diukur menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Nilai alpha yang diperoleh akan dibandingkan dengan r_{tabel} . Apabila nilai alpha lebih besar daripada r_{tabel} , maka instrumen tersebut dapat disebut reliabel. Indikator pengukuran reliabilitas yang dibuat oleh J.P. Gurlford dengan taraf kepercayaan 95% dengan kriteria $r_{hitung} < r_{tabel}$ adalah sebagai berikut:

$0,00 \leq r_{hitung} < 0,20$: Reliabilitas sangat rendah

$0,20 < r_{hitung} < 0,40$: Reliabilitas rendah

$0,40 < r_{hitung} < 0,60$: Reliabilitas sedang / cukup

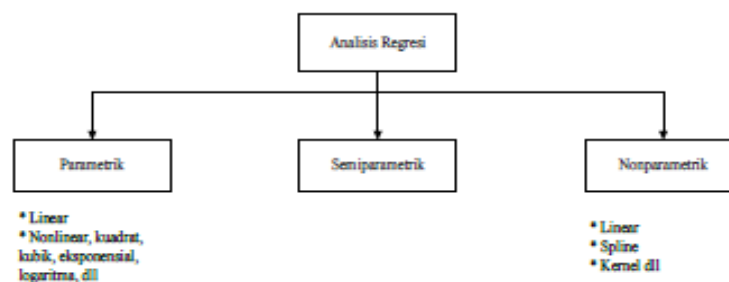
$0,60 < r_{hitung} < 0,80$: Reliabilitas tinggi

$0,80 < r_{hitung} < 1,00$: Reliabilitas sangat tinggi

Semakin besar-kecil kesalahan pengukuran dapat diketahui antara lain dari nilai korelasi antara hasil pengukuran pertama dan kedua. Bila nilai korelasi (r) dikuadratkan, maka hasilnya disebut koefisien determinasi yang merupakan petunjuk besar-kecil hasil pengukuran yang sebenarnya. Semakin tinggi angka korelasi, semakin besar nilai koefisien determinasi, dan makin rendah tingkat kesalahannya (Munarika, 2017).

2.4 Model Regresi Linier

Secara umum analisis regresi dikelompokkan menjadi 3 yaitu : analisis regresi parametrik, analisis regresi nonparametrik, dan analisis regresi semiparametrik (perpaduan antara regresi parametrik dan regresi nonparametrik). Perbedaan utama dalam analisis regresi parametrik dan nonparametrik adalah regresi parametrik memerlukan asumsi-asumsi baik bentuk fungsional maupun distribusi residualnya. Namun jika asumsi-asumsi tidak dapat dipenuhi maka analisis regresi nonparametrik dapat digunakan.



Gambar 2.1 Diagram Ruang Lingkup Analisis Regresi
Sumber : Munarika, 2017

Suatu studi yang memahas masalah hubungan fungsional antara variabel yang dinyatakan dalam persamaan matematik disebut juga analisis regresi. Persamaan matematik yang mencari nilai variabel dependent dari variabel independent yang diketahui, dikembangkan sebuah persamaan regresi dalam analisis regresi. Ada dua jenis model dalam regresi, yaitu model regresi linier sederhana dan model regresi linier berganda.

Fokus utama dalam model regresi linier sederhana terletak pada model yang menggunakan satu variabel independent X untuk mengestimasi nilai variabel dependen Y. Sedangkan fokus utama dalam model regresi linier berganda terletak pada model yang menggunakan suatu variabel dependen dihubungkan dengan dua atau lebih dari dua variabel independent (Farihah, 2018). Jika pengukuran pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dinamakan analisis regresi linier berganda, dikatakan linier karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus. Sehingga persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Dimana :

- | | |
|-------------------------------|--|
| Y : | Variabel dependen |
| a : | Intercept (nilai konstanta) |
| X_1, X_2, \dots, X_n : | Variabel independen |
| $b_1, b_2, b_3, \dots, b_n$: | Niai koefisien arah regresi pada variabel independen |
| e : | Standar error |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Secara statistik penggunaan nilai konstanta dilakukan jika satuan-satuan variabel X dan variabel Y tidak sama. Sebaliknya jika variabel X dan variabel Y baik linier sederhana maupun linier berganda mempunyai satuan yang sama, maka nilai konstanta dihilangkan/diabaikan dengan asumsi setiap perubahan variabel Y akan proporsional dengan perubahan nilai variabel bebas (X).

Untuk menentukan nilai a dan b_1, b_2, \dots, b_n dipergunakan beberapa persamaan regresi linier berganda :

1. $\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 + \dots + b_n \sum X_n$
2. $\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 + \dots + b_n \sum X_1 X_n$
3. $\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_2 \sum X_2^2 + b_1 \sum X_1 X_2 + \dots + b_n \sum X_2 X_n$

Banyaknya persamaan regresi linier berganda untuk menghitung nilai $a, b_1, b_2, b_3, \dots, b_n$ dapat dirumuskan $= nx - 1$, dimana nx = banyak variabel bebas (X). Contoh jika banyak variabel bebas (X) ada 2 yaitu X_1 dan X_2 , maka persamaan regresi linier berganda yang harus dibuat adalah $2+1=3$ persamaan, dan seterusnya tergantung banyak variabel bebas. Berarti variabel bebas semakin banyak akan semakin banyak persamaan regresi linier berganda yang harus dibuat dan disamping itu penyelesaianpun semakin panjang dan rumit, sehingga diperlukan ketelitian yang tinggi.

Analisis regresi merupakan suatu model yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X). Dalam model regresi sederhana hanya terdiri dari satu variabel independen (X) yang digunakan sebagai alat analisis untuk mengetahui hubungan fungsional antara satu peubah respon dengan satu peubah penjelas. Secara matematis hubungan fungsional regresi linier sederhana dituliskan dalam model sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + e$$

Dimana

Y = nilai variabel dependen

X = nilai variabel independen

β_0 = parameter *intercept*

β_1 = koefisien *slope*

e = galat/residual

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Umumnya nilai koefisien regresi (β) tidak diketahui maka untuk mengetahuinya harus dilakukan dengan menaksir parameter. Metode yang digunakan untuk menaksir koefisien regresi tersebut adalah metode kuadrat terkecil (OLS). Penaksir koefisien regresi untuk persamaan 1 tersebut adalah:

$$\hat{\beta} = (X'X)^{-1} X'Y$$

Dengan galat baku:

$$cov(\hat{\beta}) = (X'X)^{-1} \sigma^2$$

Posisi Penelitian

No	Judul dan Penulis	Permasalahan	Metode	Hasil
1	<i>Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation</i> (Rabindra Kumar Pradhan & Lalatendu Kesari Jena)	<i>How to defining the measure of employee performance and developing appropriate instrument that can validate the underlying Tractors to unfold this research kap.</i>	<i>Cross sectional, Content Validity Ratio (CVR)</i>	<i>Exploratory factor analysis revealed three distinct factors of employee performance that constitute the new scale: task performance, adaptive performance, and contextual performance (TAC).</i>
2	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif Dan Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta (Febri Fitri Antaka, Nahiyah Jaidi)	Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan	<i>Explanatory Research</i>	Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Heri Supriyanto, M. Djudi Mukzam)	Mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	<i>Explanatory Research</i>	Variabel motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja karyawan maka variabel motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

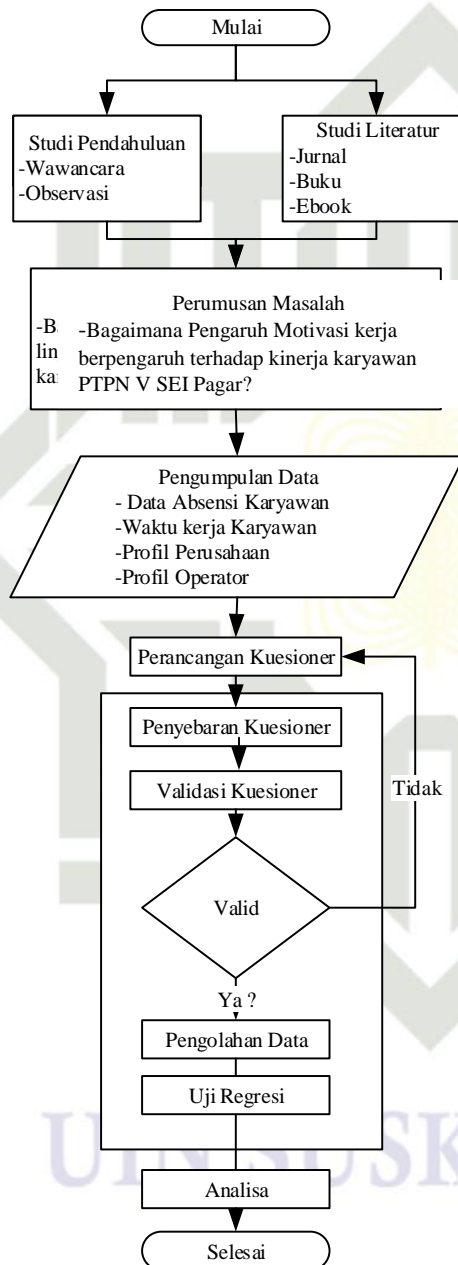
5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya (Lidia Lusri, Hotlan Siagian)	Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan	<i>Explanatory Research, ANOVA</i>	Kepuasan kerja sangat berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
5	Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja (Ririn Nur Indah Sari, Hady Siti Hadijah)	Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan.	Metode survei eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif.	Terdapat pengaruh yang cukup kuat dari kepuasan kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai, serta terdapat pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.
6	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PTPN V SEL PAGAR)	Mengetahui adakah pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	<i>Explanatory Research</i>	Mengetahui tingkat signifikansi atau pengaruh dari motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan Memberikan usulan perbaikan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam Bab 3 ini dijabarkan langkah-langkah penelitian yang dirangkum dalam metodologi penelitian. Adapun langkah-langkah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 *Flowchart* Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.1 Studi Literatur

Studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan informasi-informasi yang diperlukan dalam pelaksanaan Tugas Akhir. Jenis literatur yang digunakan sebagai acuan yang mendukung teori antara lain buku-buku dan karya ilmiah seperti jurnal-jurnal, prosiding dan sebagainya yang berhubungan dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal yang digunakan mempunyai rentang waktu 10 tahun terakhir.

3.2 Studi Pendahuluan

Studi pendahuluan diperlukan untuk meneliti lebih lanjut apa yang akan menjadi permasalahan. Studi pendahuluan dilakukan dengan pengamatan langsung di lantai produksi PTPN V Sei. Pagar, serta melakukan wawancara dengan pekerja serta bagian HRD. Langkah ini dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang ada di perusahaan tersebut. PTPN V Sei. Pagar merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan CPO.

3.3 Perumusan Masalah

Pada tahap ini dilakukan analisa mengenai permasalahan yang mungkin terdapat di perusahaan. Perumusan masalah dapat dilakukan dengan mengidentifikasi permasalahan terlebih dahulu dengan melakukan peninjauan atau observasi, setelah didapatkan permasalahan maka selanjutnya adalah merumuskan masalah. Berdasarkan observasi dan identifikasi masalah adapun masalah yang dapat disimpulkan adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V Sei Pagar.

3.4 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada pihak perusahaan. Pengumpulan data ini terbagi menjadi dua bentuk, yaitu pengumpulan data primer dan data sekunder. Adapun data yang dikumpulkan sebagai berikut :

1. Data Primer

Data yang dikumpulkan secara langsung, baik menggunakan kuesioner maupun wawancara terhadap pihak-pihak terkait dengan penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah dimiliki oleh perusahaan, dalam penelitian ini data sekunder yang dibutuhkan adalah profil perusahaan, data jumlah pekerja, umur pekerja dan data struktur organisasi.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh operator yang bekerja pada rantai produksi. Jumlah populasi yang menjadi objek penelitian adalah sebanyak 30 orang, sehingga sampel yang diambil adalah keseluruhannya dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi menjadi sampel penelitian.

3.5 Validitas dan Reabilitas

Validitas dan reabilitas adalah suatu tahapan uji instrumentasi untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya hal ini dilakukan agar data yang diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang mempunyai arti *konsistensi*, kestabilan, keterpercayaan dan sutrisno hadi mengartikan dengan keterandalan. Hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pengukuran pada obyek yang sama akan menghasilkan hasil yang relatif sama.

3.6 Pengolahan Data

Untuk menganalisis perumusan masalah dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Kuantitatif metode ini adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat dalam jenis penyajian data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu nilai dari perubahan yang dinyatakan dalam angka-angka. Yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variable faktor penyebab (X) terhadap variable akibatnya. Factor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan predictor sedangkan variable akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan response regesi linier sederhana atau sering disingkat dengan SLR (*Simple Linier*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Regression) juga merupakan salah satu metode statistic yang dipergunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun kuantitas, adapun rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana

Y= Kinerja Karyawan

X= Motivasi Kerja

a= konstanta

b= Koefisien regresi (kemiringan) Besaran response yang ditimbulkan oleh predictor.

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Tabel 3.1
Bobot Skala

Skala	Bobot
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Table 3.2
Interprestasi dalam Variabel Penelitian

Nilai	Interprestasi
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju
1,80 - 2,59	Tidak Setuju
2,60 – 3,39	Kurang Setuju
3,40 – 4,19	Setuju
4,20 – 5,00	Sangat Setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukuran mampu mengukur apa yang diukur. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai hitung r (*correlatin of item total*) dengan nilai r dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. Kreteria penilaian uji validitas adalah:

$r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$ maka pernyataan tersebut valid

$r \text{ hitung} \leq r \text{ table}$ maka pernyataan tersebut tidak valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan alat pengukuran variable suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner yang penulis gunakan ini pernah di gunakan pada penelitian unggulan Universitas Widyatama dengan topik bisnis dan manajemen pada tahun 2013.

3.6.3 Uji Hipotesis

Diduga seberapa besarnya pengaruh nilai variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis yang datanya interval atau ratio adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{x - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

t = nilai yang dihitung, selanjutnya disebut t hitung

x = rata-rata \bar{x}

μ = nilai yang hipotesis

S = simpang baku ; n = anggota sampel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Analisa

Analisa bertujuan untuk menganalisa hasil dari pengolahan data yang berupa *output* uji validitas, reabilitas dan regresi. Hal ini dilakukan untuk melihat faktor-faktor apa saja yang paling dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja.

Penutup

Penutup merupakan akhir dari sebuah penelitian yang berisikan kesimpulan dan saran yang di berikan kesimpulan dan saran yang di berikan oleh peneliti untuk perbaikan pihak perusahaan dan penelitian selanjutn

BAB VI PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yang dilakukan maka dari hasil perhitungan dan analisa yang dilakukan ada beberapa kesimpulan yang diperoleh, yaitu ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga motivasi ini sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang memiliki hubungan positif sangat kuat hal ini dilihat dari nilai P_a sebesar 0,05 dan P_{hitung} sebesar 0,000 yang berarti bahwa $0,05 > 0,000$ sehingga memiliki pengaruh yang sangat kuat.

2. Saran

Dari penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan pada pembaca dan peneliti selanjutnya adalah:

1. untuk penelitian selanjutnya dapat dikaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor apa saja yang menjadi faktor utama dalam meningkatkan motivasi pekerja.
2. untuk perusahaan, sebaiknya memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi dari para pekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Daftar Pustaka

- Antaka, P. F. & Nahiyah, J. (2018). Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif Dan Kereta PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 647-654.
- Aziz. M.A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier – Vol. I No. 1 November 2016*
- Elhiyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018 P-ISSN: 2527-4287 - E-ISSN: 2527-6794.
- Fachreza. Said. M. Sabri.A.M.2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah* Pp. 115-122.
- Fachreza., Said, M. & M. Shabri, A. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2 (1), 115-122.
- Cardjito., Aldo H., Mochammad.A.M.,Gunawan. E.N. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014| Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id.*
- Fitri Dayat. C.N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pt. Keramik Diamond Industries. *AGORA Vol. 3, No. 2, (2015).*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Alislistia, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko PT Anak Jaya Bapak Sejahtera. AGORA Vol. 3, No. 1, (2015).
- Lusri, L. & Hotlan, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. AGORA, 5 (1), 1-8.
- Lusri.L. Hotlan. S. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. AGORA Vol. 5, No. 1, (2017)
- Meidizar. G. Anthon.R. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Primarindo Asia Infrastructure,Tbk). E-Proceeding Of Management : Vol.3, No.2 Agustus 2016 | Page 1032.
- Munarika. N. (2017). Strategi Dalam Meningkatkan Kepuasan Anggota Penabung Dengan Akad Wadi'ah Di Kantor Pusat Baitul Maal Wat Tamwil (Bmt) Pahlawan Tulungagung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. IAIN Tulungagung.**
- Noor. N.N., Kusdi.R., Ika. R. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasaraharja (Persero) Cabangjawatimur Di Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 31 No. 1 Februari 2016.
- Pradhan, R.K. & Lalatendu, K. J. (2016). *Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation*. *Business Perspectivesand Research*, 5 (1), 1-17.
- Pratama. H. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja. Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia.
- Purnomo, C. A. H., M. Djudi. & Yuniadi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 48 (1), 28-35.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Rusmawati. Y. 2016. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Andalan Pasific Samudra Di Surabaya. *Jurnal Ekbis*, Vol XV (1).
- Sari, R. N. I. & Hady, Siti H. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1 (1), 204-214.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, 1 (2), 43-53.
- Shafiq, S. & Sahibzada, M. H. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Kinerja Perusahaan Swasta, Malaysia. *International Journal of Pendidikan, Pembelajaran dan Pelatihan*, 2 (2), 42-56.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, H. & M. Djudi, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58 (1). 141-146.
- Tommo, A. & Lucio, T. (2018). *Enhancing Employees Performance through Organizational Care Policies in the Health Care Context. Public Administration Research*, 7 (1). 5-19.
- Triastuti. N., Fahmi. S., Arta. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi* Volume 07, Nomor 01, 2018, 50-57.
- Triastuti. N., Fahri. S., Arta. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi* Volume 07, Nomor 01, 2018, 50-57.

Foto survey dan lokasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak

©

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN V Sei Pagar

Yth : Bapak/ Ibu/ Saudara/i
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penulisan tugas dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN V Sei Pagar”, Saya memohon kesediaan bapak/ ibu/ saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Pertanyaan yang saya ajukan tidak dimaksudkan untuk menyudutkan pihak tertentu, tetapi hanya dipergunakan sebagai penelitian semata. Kerahasiaan identitas dari penelitian ini akan dijamin dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian ini.

Demikian surat permohonan ini saya buat. Atas perhatian dan kesediaan Bapak / Ibu / Saudara /i mengisi daftar pertanyaan yang saya ajukan, saya haturkan terima kasih.

Hormat saya,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Kuesioner

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN V Sei Pagar

Berilah tanda *checklist* (☐) pada kotak yang tersedia. Identitas responden akan dirahasiakan dan tidak dipublikasikan.

Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Usia ☐ < 20 tahun ☐ 21- 30 tahun ☐ > 30 tahun

Pendidikan : ☐ SMA ☐ Diploma ☐ Sarjana

Petunjuk Pengisian:

- Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan sebenar-benarnya
- Beri tanda ($\sqrt{}$) pada jawaban yang menurut anda tepat

S = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Kuesioner Kinerja Karyawan

Nomor	Pernyataan	SS	S	N	TS	TTS
1	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan					
2	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan					
3	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman					
4	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan					

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	Pelatihan memeberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan					
6	Pelatihan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan					
7	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
8	Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin					
9	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat					
10	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya sendiri					

Kuesioner Motivasi Karyawan

Nomor	Pernyataan	SS	S	N	TS	TTS
1	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan					
2	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
3	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja					
4	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Saya mendapat jaminan kesehatan					
6	Saya mendapat jaminan hari tua					
7	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
8	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja					
9	Saya merasa merupakan bagian dari kelompok					
10	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen

Eliyanto

Institute Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen
e-Mail: doktoreliyanto@gmail.com

Abstract

This research aimed to explain the influence of work motivation and work environment on teacher performance of Muhammadiyah High School in Kebumen Regency. This study was quantitative (explanatory research). The population and sample of this research was all of teacher of Muhammadiyah High School in Kebumen Regency, that is 55 people. The data were collected using a questionnaire, and analyzed using descriptive analysis, multiple linear regression, t table, and F change. This research produces conclusions that the work motivation is significantly influence the teacher performance of the Muhammadiyah High School in Kebumen Regency, indicated by the t significant value of 0.000 smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$) with the regression coefficient of 0.699. Work environment has a significant effect on the teacher performance of Muhammadiyah High School in Kebumen Regency, indicated by the t significant value of 0.014 less than $\alpha = 0.05$ ($0.014 < 0.05$) with the regression coefficient of 0.248. Work motivation and the work environment is simultaneously significant effecting the teacher performance of Muhammadiyah High School in Kebumen Regency, indicated by F significant value of 0.000 smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$) and were able to contribute to the teacher performance variables of 0.726 or 72,6%, however the remaining 27,6% is influenced by other variables that are not examined in this research.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Teacher Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis explanatory research. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, yang berjumlah 55 orang. Pengumpulan data menggunakan angket, dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t , dan uji F . Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,699. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA

PENGARUH MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BNI LIFEINSURANCE

Bayu Dwilaksono Hanafi
PT BNI Lifeinsurance, Jakarta
bayu.dwilaksono24@gmail.com

Corry Yohana
Universitas Negeri Jakarta
corryyohana@unj.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of motivation on employee performance, motivation to job satisfaction, motivation to employee performance with mediated by job satisfaction, work environment influence to employee performance, work environment to job satisfaction, work environment to employee performance mediated by job satisfaction, And the effect of job satisfaction on employee performance. The study was conducted at PT BNI Life Insurance employee benefit division, with a population of 322 people, the researchers took 220 people as a sample. This research method uses quantitative research using causal effect and primary data type. Data collecting technique by interview and observation with questionnaire media. Method of analysis using inferential statistic with parametric data type, and using Structural Equation Modeling (SEM). The result of the research shows that the motivation variable on employee performance has positive and significant effect because it has $t_{\text{value}} 2.97 > t_{\text{table}} 1.96$. Likewise the motivation of job satisfaction has a value of $t_{\text{value}} 2.31 > t_{\text{table}} 1.96$ which means motivation has a positive and significant impact on job satisfaction. Motivation on employee performance mediated by job satisfaction also have a significant effect with $t_{\text{value}} -2.32 > t_{\text{table}} 1.96$. But on work environment variables on employee performance showed no effect and significant because $t_{\text{value}} \text{ value } 0.00 < t_{\text{table}} 1.96$. In working environment variable to job satisfaction have positive and significant influence with $t_{\text{value}} \text{ value equal to } 2.97 > t_{\text{table}} 1.96$. Likewise on work environment variables on employee performance with job satisfaction as a mediation variable has a value of $t_{\text{value}} 3.36 > t_{\text{table}} 1.96$ which means that the positive work satisfaction mediate the relationship between the work environment on employee performance. Finally can be seen variable job satisfaction on employee performance with Value $t_{\text{value}} -2.73 > t_{\text{table}} 1.96$, so it can be interpreted job satisfaction variables have a positive and significant impact on employee performance.

PENGARUH MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BNI LIFEINSURANCE

Bayu Dwilaksono Hanafi
PT BNI Lifeinsurance, Jakarta
bayu.dwilaksono24@gmail.com

Corry Yohana
Universitas Negeri Jakarta
corryyohana@unj.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of motivation on employee performance, motivation to job satisfaction, motivation to employee performance with mediated by job satisfaction, work environment influence to employee performance, work environment to job satisfaction, work environment to employee performance mediated by job satisfaction, And the effect of job satisfaction on employee performance. The study was conducted at PT BNI Life Insurance employee benefit division, with a population of 322 people, the researchers took 220 people as a sample. This research method uses quantitative research using causal effect and primary data type. Data collecting technique by interview and observation with questionnaire media. Method of analysis using inferential statistic with parametric data type, and using Structural Equation Modeling (SEM). The result of the research shows that the motivation variable on employee performance has positive and significant effect because it has $t_{\text{value}} 2.97 > t_{\text{table}} 1.96$. Likewise the motivation of job satisfaction has a value of $t_{\text{value}} 2.31 > t_{\text{table}} 1.96$ which means motivation has a positive and significant impact on job satisfaction. Motivation on employee performance mediated by job satisfaction also have a significant effect with $t_{\text{value}} -2.32 > t_{\text{table}} 1.96$. But on work environment variables on employee performance showed no effect and significant because t_{value} value $0.00 < t_{\text{table}} 1.96$. In working environment variable to job satisfaction have positive and significant influence with t_{value} value equal to $2.97 > t_{\text{table}} 1.96$. Likewise on work environment variables on employee performance with job satisfaction as a mediation variable has a value of $t_{\text{value}} 3.36 > t_{\text{table}} 1.96$ which means that the positive work satisfaction mediate the relationship between the work environment on employee performance. Finally can be seen variable job satisfaction on employee performance with Value $t_{\text{value}} -2.73 > t_{\text{table}} 1.96$, so it can be interpreted job satisfaction variables have a positive and significant impact on employee performance.

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA BANK ACEH SYARIAH DI KOTA BANDA ACEH

Fachreza¹, Said Musnadi², M. Shabri Abd Majid³

¹⁾Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

^{2,3)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Abstract. The purpose of this study is to determine the influence of work motivation, work environment, and organizational culture on employee performance and its impact on the performance of Bank Aceh Syariah in Banda Aceh City. The result of the research shows that work motivation, work environment, organizational culture, employee performance and performance of Bank Aceh Syariah in Banda Aceh city have been good. Work motivation, work environment, and organizational culture either partially or simultaneously have a significant and positive impact on the performance of Bank Aceh Syariah employees in Banda Aceh City. Work motivation, work environment, and organizational culture and employee performance partially or simultaneously have a significant and positive impact on the performance of Bank Aceh Syariah in Banda Aceh City. There is influence of work motivation, work environment, and organizational culture through employee performance to performance of Bank Aceh Syariah in Banda Aceh City.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance and Aceh Bank Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan dan kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh saat ini sudah baik. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi melalui kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kinerja Bank Aceh

PENDAHULUAN

Bank merupakan lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perusahaan, badan-badan pemerintahan dan swasta, maupun perorangan untuk menyimpan dananya. Melalui kegiatan perkreditan dan berbagai jasa yang diberikan, bank melayani kebutuhan pembiayaan serta melancarkan mekanisme sistem pembayaran bagi semua sektor perekonomian. Dalam kondisi sekarang ini,

sektor perbankan sangat dituntut untuk berperan aktif dalam upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan perbaikan kehidupan masyarakat dengan memobilisasi tabungan masyarakat yaitu menghimpun dana dari masyarakat baik dalam bentuk tabungan, deposito atau dalam bentuk surat berharga yang kemudian oleh lembaga keuangan tersebut disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit untuk digunakan bagi

Volume 2, No. 1, Januari 2018 - 115

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PT. KERAMIK DIAMOND INDUSTRIES

Cynthia Novita Hidayat

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: m31411055@john.petra.ac.id

Abstrak—Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Keramik Diamond Industries. Sampel yang digunakan adalah sensus dengan jumlah 100 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang lebih dominan.

Kata Kunci—Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidaklah lepas dari berbagai organisasi, karena manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Sebagian besar waktu manusia dihabiskan baik sebagai anggota dari organisasi kerja, sekolah, sosial, negara, dan lain sebagainya. Di era globalisasi sekarang ini, organisasi bukan hanya berfokus kepada kebijakan dan prosedur saja, tetapi organisasi dibentuk oleh manusia dan hubungannya satu dengan yang lain. Sebuah organisasi dapat tetap bertahan jika orang-orang di dalamnya berinteraksi satu dengan yang lain untuk berfungsi agar tujuan tercapai. Disinilah kunci organisasi untuk dapat bertumbuh, berkembang dan bertahan, yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah aset terbesar bagi keberlangsungan hidup perusahaan, baik untuk saat ini maupun untuk jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Dan untuk menghasilkan kinerja yang baik, sebagian besar dipengaruhi oleh tiga hal yaitu kemampuan (*ability*), lingkungan kerja (*work environment*) dan motivasi (*motivation*) (Griffin, 1990, p. 437). Di sini peneliti akan berfokus pada dua hal saja yaitu lingkungan kerja dan motivasi.

Kualitas akan kenyamanan bekerja yang didapatkan lewat lingkungan kerja menentukan tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak akan dapat optimal jika kondisi lingkungan bekerjanya tidaklah menyenangkan. Longman (2003) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “seluruh

situasi, even, manusia, dsb yang memengaruhi cara orang hidup atau bekerja (dalam Taiwo, 20010, p. 301).

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001, p.12). Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berupa fisik atau non-fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan determinan yang penting bagi prestasi individu. Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1985, p.94). Karyawan dengan perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat dan sebaliknya karyawan dengan semangat yang rendah adalah hasil dari kurangnya motivasi untuk bekerja. Gisela Hagemann (1993) berkata, hasrat untuk berkeinginan timbul dari dalam diri manusia secara individu, dan motivasi adalah kekuatan penggerak dari dalam yang mendatangkan kesenangan dalam kerja: merasa enak dan efisiensi sangat berkaitan erat. Bahkan dalam kehidupan sosial sehari-hari manusia, baik dalam keluarga, pekerjaan ataupun kelompok-kelompok lainnya, motivasi selalu mengambil peranan dan terus muncul, mengarahkan kepada varietas kemungkinan terluas akan sikap dan tindakan (Kressler, 2003, p. 2).

Kinerja karyawan secara individual memainkan peranan penting bagi keseluruhan organisasi. Kinerja sendiri adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005, p. 165). Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

Pentingnya kinerja karyawan untuk diteliti agar dapat meningkatkan juga kinerja perusahaan. PT Keramik Diamond Industries, merupakan salah satu pabrik pembuat mayoritas keramik dinding dan lantai di Indonesia, sejak tahun 1978.

Berikut adalah data produktivitas perusahaan PT. Keramik Diamond Industries pada tahun 2014.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)

Aldo Herlambang Gardjito
Mochammad Al Musadieq
Gunawan Eko Nurtjahjono
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang

E-mail: Aldoherlambang76@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to explain the influence of the partial work motivation on employee performance, to explain the influence of the partial work environment on employee performance and to explain work motivation and work environment on employee performance simultaneously. Based on the results of the analysis indicate that the work motivation is significantly influence the performance of the employees of PT. Mitra Andalan Karmand Surabaya, indicated by the t significant value of 0.000 smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$) with the regression coefficient of 0.636. Work environment has a significant effect on the performance of employees of PT. Mitra Andalan Karmand Surabaya, indicated by the t significant value of 0.013 less than $\alpha = 0.05$ ($0.013 < 0.05$) with the regression coefficient of 0.226. Work motivation and the work environment is simultaneously significant effecting the performance of employees in PT. Mitra Andalan Karmand Surabaya, indicated by F significant value of 0.000 smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$) and were able to contribute to the performance variables of 0.660 or 66%. The remaining 34% is influenced by other variables that are not examined in this study.

Keywords: *work motivation, work environment, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,636. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,013 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,226. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja 0,660 atau sebesar 66%. Sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta

lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)

Nasyadizi Nilamsar Noor

Kusdi Rahardjo

Ika Ruhana

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Email : nasyadizie@gmail.com

ABSTRACT

One determinant of progress of a company is owned resources. A company or an entity feels that the absence of quality resources, the company's goals will not be achieved. But often not realized, the company only makes employees or resources as a means to achieve its goals rather than as individuals who need for recognition and awards. This study aims to know and explain the effect of job stress and job satisfaction on employee performance, both partially and simultaneously. Moreover, to know which independent variables that most influence on employee performance. The type of research conducted in this research is the explanation (explanatory research) using a quantitative approach to explain the relationship between variables through hypothesis testing, where the method of analysis used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate how stressful conditions of work and job satisfaction on employee performance, where there is a direct relationship between Work Stress and Job Satisfaction on Employee Performance, and partially and simultaneously influenced on employee performance. While the independent variables that most influence on the performance of employees is job stress.

Keywords : Job Stress, Job Satisfaction, Performance

ABSTRAK

Salah satu penentu kemajuan suatu perusahaan adalah sumber daya yang dimiliki. Perusahaan atau suatu badan usaha merasa bahwa tanpa adanya sumber daya yang berkualitas, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Tetapi seringkali tidak disadari, perusahaan hanya menjadikan karyawan atau sumberdaya yang mereka miliki sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan bukan sebagai individu yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik pengaruh secara parsial maupun simultan. Selain itu, untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif guna menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis, dimana metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil yang terlihat dari penelitian ini menunjukkan bagaimana kondisi stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana terdapat hubungan yang searah antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

Hak



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Rantauprapat, Labuhanbatu, pada tanggal 04 Desember 1995 dari Ayahanda Toto Sugiharto (Bapak) dan Ibunda Nurbaitiyah (Mamak). Penulis merupakan anak ke 2 dari 4 bersaudara. Email penulis: Makhfuddini@gmail.com dan nomor HP: 082287817358.

Adapun dalam bersekolah dan menuntut ilmu Pengetahuan, penulis telah mengikuti pendidikan formal sebagai berikut:

- | | |
|---------------------|---|
| Tahun 2001
Utara | : Memasuki Sekolah Dasar Negeri 112139 Rantauprapat Kec. Rantau Kab. Labuhanbatu dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2007. |
| Tahun 2007 | : Memasuki Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Rantau Utara dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2010. |
| Tahun 2010 | : Memasuki Sekolah Menengah Atas Negeri 01 Rantau Utara, Kab. Labuhanbatu dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2013. |
| Tahun 2013 | : Terdaftar sebagai Mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Teknik Industri sampai selesainya Tugas Akhir. |

Saya penulis adalah anak ke-dua dari empat saudara. Keluarga kandung saya adalah Muhaiddi Anshari, S.Pd, adik pertama adalah Fajar Akhmad Anshari masih kuliah di STIS Jakarta Semester 5 dan Adik Kedua saya adalah Zahra Nurul Nazmi masih sekolah Madrasah Tsanawiyah.

Selama kuliah penulis adalah orang yang cukup baik dalam bersosialisasi oleh karena itu penulis memiliki cuman banyak teman dan kenalan. Ketika kuliah penulis aktif dalam kegiatan KBM (Kemah Bakti Mahasiswa), penulis juga aktif dalam bidang bantuan dana sosial untuk masyarakat pekanbaru.

Semasa kuliah penulis pernah tinggal di Jalan Manunggal, tinggal di perumahan Villa Pesona Panam, tinggal di Taman Karya Gg. Delima, tinggal di Kubang Raya Jalan Bupati, tinggal di Garuda Sakti Km. 1 Gg. Harapan, tinggal di Garuda Sakti Km 1 Gg. Kampar, dan sekarang tinggal di Taman Karya Gg. Delima.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.